

Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales

Antonio BAYLOS

ata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you

provided by Portal de Revistas Científicas

Recibido: 7-10-08

Aceptado: 21-10-08

RESUMEN

En la transformación de las reglas jurídicas que genera la globalización, emerge como un sujeto hegemónico activo la empresa transnacional. A partir de una cierta noción voluntaria de la regulación de las condiciones de trabajo de sus empleados sobre la base de una "responsabilidad social" de la misma, se ha ido construyendo un espacio de regulación que progresivamente se ha ido deslizando hacia la negociación con el interlocutor sindical. El texto analiza este tipo de experiencias, los llamados acuerdos marcos globales, sus contenidos y su alcance y extensión, en el contexto del emerger de nuevos espacios regulativos del trabajo alejados de los parámetros tradicionales de creación del derecho.

Palabras clave: Globalización, negociación colectiva, sindicalismo internacional, empresas transnacionales, responsabilidad social empresarial.

An instrument of regulation: transnational companies and global outline agreements

ABSTRACT

In the transformation of legal rules generated by globalization, the transnational company emerges as a hegemonic active subject. From a certain voluntary notion in the regulation of employees working conditions, on the basis of a "social responsibility" of such regulation, there has been built a space of regulation that progressively has been sliding towards negotiation with the union speaker. This paper discusses such experiences, the so-called global outline agreements, their content and their scope and extent, in the context of the emergence of new regulatory work spaces away from the traditional law-making parameters.

Keywords: Globalization, collective bargaining, international unionism, transnational company, corporate social responsibility

REFERENCIA NORMALIZADA

Baylos, A. (2009). Un instrumento de regularización: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27 núm. 1 2009.

SUMARIO. 1. Las "asimetrías" de la globalización y la juridificación contemporánea. 2. La empresa transnacional como organizadora de la producción de reglas en el espacio global. 3. Los Acuerdos Marco Globales como mecanismo de regulación negociada en la empresa transnacional. 3.1. Contenido de los AMG: Preservación de derechos fundamentales y condiciones mínimas de trabajo y empleo. 3.2. Los sujetos del AMG: los interlocutores en el espacio global de la empresa transnacional como partes de un acuerdo colectivo. 3.3. Los mecanismos de puesta en práctica y cumplimiento voluntario del AMG. 4. Referencias bibliográficas

1. Las “asimetrías” de la globalización y la juridificación contemporánea

Es un lugar común constatar la asimetría que se da entre la globalización socio-económica y la globalización jurídica, que produce un “desacoplamiento” entre la dimensión global de los impulsos económicos y financieros y la “predominante naturaleza estatal” de las normas jurídicas que los sustentan (LAPORTA, 2007: 248). Una versión de esta relación descompensada entre regulación económica y social global y normatividad estatal se describe en términos correctos como el declive de las instituciones del Estado- nación y la paralela consolidación de las estructuras y procedimientos jurídicos surgidos en el ámbito de la economía globalizada (FARIA, 2001: 94). Pero sugiere también otra imagen a los juristas. La del fin de una “mitología teórica hegemónica” construida en torno al Estado y a su capacidad de delimitar el marco jurídico y las formas estables y definidas de la producción del derecho. La relación asimétrica se reproduce en el interior de los procesos de juridificación a partir de la globalización que son cuestionados en su vigencia y en su actualidad. Es lo que elegantemente se ha definido como el *desorden de las normas* (BRESCIA, 2006: 364, 369).

Resulta apreciable así un movimiento abierto del ordenamiento jurídico en un espacio que se sitúa más allá del Estado – nación. En estos escenarios es evidente el predominio del mercado como modelo de orden jurídico global. Es un derecho que se forma en las transacciones del mercado sin referencia a la noción político-jurídica de la subjetividad del ciudadano, sustituida por una situación jurídica personal que es un mero reflejo de las posiciones económicamente determinadas en la (libre) circulación de mercancías. Liberado de cualquier constricción imperativa de una norma internacional que sólo es efectiva a través de su vigencia simultánea en los territorios nacionales respectivos, la formación de reglas en el espacio global parece contagiarse de las características sagradas de la libre elección y la voluntariedad en los acuerdos que se predicen del mercado como construcción social y signo litúrgico que expresa la fe del neoliberalismo.

Pero junto a ello la potencia reguladora del Estado – Nación no ha desaparecido. Sigue manteniendo unos muy sólidos fundamentos políticos que se condensan en las bases constitucionales e institucionales del sistema jurídico nacional, pero también funciona, y de manera muy activa y coercitiva, para acelerar un proceso de remercantilización del campo de los derechos y establecer límites infranqueables en adelante a acciones públicas de nivelación social en el perímetro marcado por el territorio en el que despliega su soberanía. Naturalmente que este tipo de procesos generan tensiones muy fuertes y problematizan los mecanismos de formación de técnicas de regulación social, pero simultáneamente permite reconocer una cierta homogeneidad en la complejidad de los puntos de partida de sistemas jurídicos nacionales hasta hace poco tiempo muy alejados entre sí. Los procesos políticos mundiales a partir de los años 80 del pasado siglo y la desaparición de los países denominados de “socialismo real” alrededor de la URSS, el consiguiente unilateralismo internacional en torno al imperio y la hegemonía ideológica, cultural y política de lo que llamamos neoliberalismo

durante las dos décadas finales del siglo XX han permitido esta convergencia problemática de ordenamientos nacionales muy diferentes.

Es un período de cambio, de transición o de experimentación (FARIA, 2001:95 ss), en el que es frecuente hablar del mestizaje de los puntos de partida ante las nuevas realidades de la globalización, lo que provoca un cambio fundamental en la relación existente entre los polos o puntos de referencia clásicos en materia de producción de reglas jurídicas y la emergencia de un espacio regulativo propio, sin anclaje en el territorio de un país determinado y en su sistema jurídico. La diversificación de los campos de la regulación hace más complejo el análisis para el que no son suficientes los instrumentos jurídicos tradicionales de norma y contrato como categorías cerradas y sometidas a una relación jerárquica y ordenada predeterminada. Técnicas de armonización y de convergencia supraestatal que se organizan en torno a un mercado unificado también monetariamente, o el puro espacio económico global definido por la acción de la empresa transnacional, son claves para dibujar la cartografía de la juridificación contemporánea en relación con los sistemas jurídicos nacionales. Y los instrumentos de regulación de los que disponemos y que van desplegándose en un proceso de una cierta sofisticación y pluralidad (MOREAU, 2006 : 129) se nos ofrecen descodificados, sin que sea de entrada posible analizar sus puntos de fuga ni su tendencia a cerrarse en un círculo no necesariamente virtuoso.

En este panorama, los lugares de formación de las reglas jurídicas sobre el trabajo se mueven en diferentes niveles (LEARY, 2003: 179 ss). Así, los espacios económicamente integrados en el nivel supranacional en los que se ha procedido a una semi-construcción política, del que la Unión Europea supone un ejemplo muy acabado; el orden internacional o interestatal compuesto por organismos diferentes y convergentes, en especial OIT y ONU, en donde se sigue apostando por el mantenimiento y vigencia de su capacidad uniformadora de estándares mínimos laborales mundiales, el espacio social asociado a los tratados de libre comercio, o en fin, los espacios propiamente globales, campos vacíos de imperatividad confiados a la elección voluntaria de las reglas aplicables en el sujeto actuante en los mismos, una verdadera potencia institucional (SAINCY, 2006 : 21), la empresa transnacional.

En todos estos escenarios es central la figura del sindicato como forma de representación del trabajo asalariado. Muy afincado en el espacio nacional – estatal desde las constituciones democráticas de los diferentes regímenes, la forma – sindicato ha tenido que transformarse y hacerse más compleja, mediante su adaptación a otros campos de regulación más allá de los Estados. Ha podido construirse trabajosamente en la dimensión supranacional – fundamentalmente en Europa - e internacional. Las prácticas sindicales en este nivel han ganado en visibilidad, relevancia y capacidad de acción, aunque no con la amplitud e intensidad que sería conveniente (ANTENTAS, 2008: 41 ss). En ese sentido la reciente y complicada formación del nuevo sujeto sindical mundial, la CSI, es un dato bien relevante (BARRETTO GHIONE, 2006), y se proyecta en diversas formas de acción también en el plano global, aspirando por consiguiente a tener presencia en los lugares de producción de reglas y a orientar el proceso de producción de las mismas.

Pero sin negar la importancia de esa (re)construcción de lo colectivo a través de la representación sindical en el espacio global, existe en estos procesos otro gran protagonista destacado. La globalización ha dado a la empresa transnacional un protagonismo evidente en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía – mundo, donde detentan un poder económico y comercial formidable y se presenta como el agente hegemónico global más visible (DE SOUSA SANTOS y RODRIGUEZ GARAVITO, 2007: 8). Este poder económico se manifiesta en la capacidad de influencia que tienen sobre la producción normativa de los distintos Estados en materia laboral, así como en los distintos niveles en que se articulan formas estables y definidas de orientación supranacional o internacional de las políticas estatales en materia social. Orientan así “procesos jerárquicos (desde arriba) de difusión de modelos económicos y jurídicos” (DE SOUSA SANTOS y RODRIGUEZ GARAVITO, 2007 :8) con el apoyo de las instituciones financieras internacionales, como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, o a través de las instituciones de gobierno de organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio, o en fin sobre la propia conformación de la acción y de las políticas en el nivel supranacional de la Unión Europea. Las empresas transnacionales, que realizan la mitad del comercio mundial y un tercio de la formación de capital en ese ámbito (SAINCY, 2006: 21), son percibidas - desde la periferia del sistema - a partir de cada ordenamiento nacional como orientadoras reales de las políticas estatales de desentendimiento social y de privatización de los servicios públicos y de interés general que estos Estados – nación han llevado a cabo, como “agentes corrosivos” de la capacidad social del Estado (SANGUINETI, 2008: 443). En áreas económicas y sociales muy importantes, como Latinoamérica, la empresa transnacional es identificada no sólo con un nuevo tipo de colonialismo, sino como un elemento antinacional, que conspira para impedir el renacimiento de las naciones y de sus pueblos mediante la expropiación de sus riquezas y recursos naturales.

A través de esta mirada crítica, la empresa transnacional aparece asociada en muchos momentos a los intereses del Estado en donde se radica su sede principal o casa matriz, por lo que el carácter global que se predica de estas empresas queda anulado o no se le tiene en cuenta, puesto que lo que se valora es la nacionalidad de donde proviene la empresa. También es cierto que en muchas ocasiones las políticas de algunos Estados – fundamentalmente del *norte* económico, pero no sólo – se prolongan o vienen determinadas por la actuación de las empresas transnacionales, en ocasiones antiguas empresas públicas. El sector de la energía y en concreto el petróleo, es un ejemplo claro de esta afirmación. Y en otros sectores, se ha señalado también la importancia del anclaje nacional – estatal de las empresas transnacionales, aunque desarrollen una extensa actividad comercial multinacional, distinguiendo entre las “genuinas” empresas transnacionales y las empresas multinacionales que mantienen un fuerte flujo comercial internacional, pero que siguen teniendo una construcción organizativa y estratégica en la que el contexto económico, social y político del territorio donde se localiza la sede central o “casa matriz”, es decisivo (HIRST y THOMPSON, 1996: 76 ss., ARTHURS, 2006 : 55).

Pero esta capacidad de orientar los procesos de creación normativa sobre el trabajo y la protección social no es el aspecto que ahora interesa. El objeto de este texto es proseguir una reflexión, ya bastante desarrollada en los últimos tiempos por diversos especialistas europeos (PERULLI, 1999; DAUGAREILH, 2005a; NADALET, 2005), sobre el espacio de regulación que constituye la empresa transnacional como referencia ineludible de la globalización económica por excelencia, y la capacidad que este campo de regulación tiene en orden a la creación de nuevas reglas y su recepción en términos circulares en otros ámbitos y lugares de imputación normativa. En este sentido la noción de “responsabilidad social de la empresa transnacional”, que mantiene una relación ambigua con el sistema normativo y en especial con el sistema jurídico laboral (DAUGAREILH, 2005a: 350, 353), resulta sesgada desde el punto de vista que aquí se da como predominante, el de la organización de la producción de reglas en el espacio global que ocupa la empresa transnacional.

2. La empresa transnacional como organizadora de la producción de reglas en el espacio global

Lo que resulta más decisivo a este respecto es la *inasibilidad* de la empresa transnacional (DAUGAREILH, 2005a: 362 ss), conceptuada ésta en un doble sentido: como carencia de una vinculación fija a un territorio nacional determinado, y como organización compleja que extiende su actuación más allá y con independencia de la personalidad jurídica propia y de la regulación de ésta en términos legales en un país determinado.

La empresa transnacional posee la virtud de tener múltiples localizaciones y por tanto permite otra tanta variedad de normas aplicables, en una dialéctica de la unidad y de la diversidad que aprovecha las diferencias normativas que existen respecto al nivel de estándares de trabajo y de protección social en un espacio normativo dividido en Estados como ventajas comparativas en costes de trabajo y en suministro de mano de obra (BANKS, 2006: 80). Posee la capacidad de seleccionar tanto el nivel de determinación de estándares de trabajo vigentes en el *lugar* que ha sido elegido como sede de la producción, como por ello mismo también el de la aplicación eficaz de dichos estándares, en función del contexto normativo y judicial del país que se trate y su posición relativa en el mismo. En ocasiones esta desvinculación del territorio se traduce en la opción por enclaves en donde se permite una situación de excepcionalidad de cualquier normatividad laboral, sustituyendo esa imputación normativa por las reglas unilaterales creadas por la empresa para ese *lugar* determinado (PERULLI, 1999: 298-299). A ello se unen los fenómenos de concentración de poder y de la capacidad de dirección en la empresa matriz, que juega también con la fragmentación de las diferentes personalidades jurídicas de las empresas filiales en los diversos territorios estatales como una forma de cortocircuitar la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma.

Por otra parte, y como el reverso de la medalla, la libertad para seleccionar el lugar de producción o localización de la empresa, que constituye un elemento fundante de

la identidad de la empresa transnacional, se corresponde con la de *deslocalización* como característica de la actuación de la misma. Con esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos a través de una serie de mecanismos y acciones diversas (SASTRE, 2005: 11 ss). De esta manera se percibe la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables.

Esta dinámica implica una alteración importante de las nociones de espacio y territorio tal como los ha venido construyendo el derecho laboral en una relación que básicamente se apoyaba en la hegemonía de los ordenamientos jurídicos nacionales como espacios determinantes de la regulación de los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo. El espacio global es una noción elástica que se va configurando a la medida de las necesidades de los sujetos contractuales y más en concreto a la medida del que ostenta una posición dominante en la relación laboral, el empresario *globalizado*. La dialéctica localización / deslocalización simboliza la apropiación de la elección del espacio regulativo por parte del sujeto – empresa transnacional, que selecciona la dimensión nacional y el nivel de imperatividad del mismo, y diluye la responsabilidad jurídica por sus actos en función también de la complejidad de su diseño organizativo y la estructuración de sus relaciones de intercambio en cadena y en red.

En definitiva, estos fenómenos terminan construyendo un poder de regulación de las relaciones de trabajo caracterizado por su “autorreferencialidad” (NADALET, 2005 : 672). Es decir, que la empresa transnacional organiza la producción de reglas en el ese espacio global sobredimensionando la dimensión privada y voluntaria del mismo, y consolidando un conjunto de decisiones unilaterales relativas tanto a la estructura productiva como a las relaciones contractuales que dibujan el mapa de las redes comerciales bajo su control.

A partir de esta realidad, en donde las relaciones laborales se colocan en una posición directamente subordinada a la autonomía organizativa que la empresa transnacional cobra en el plano global, es posible asumir la idea de una “ordenación” total de la actividad económica de la empresa que incluye la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo de sus trabajadores. Eso quiere decir que la empresa transnacional deviene organizadora total de la producción de reglas en todos los ámbitos que le afectan, también y de manera decisiva las que se refieren a la situación laboral de la empresa, más allá de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmentada de las condiciones de trabajo y empleo de sus trabajadores en los diferentes lugares en los que ésta se implante. La empresa tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulta diseñado por ella misma, de manera que ese centro de imputación normativo vendría a coincidir con la subjetividad de la empresa y los elementos de cooperación interempresarial que defina (RODOTÀ, 2001: 43 ss.).

El proceso mediante el cual se ha ido generando este juridificación circular y opaca a la normatividad externa de los Estados es complejo y obedece a diversas etapas

históricas. Se ha señalado la importancia de las reglas adoptadas de forma unilateral y progresivamente codificadas sobre el personal propio de la empresa, en especial dirigentes y *managers* de la misma, tanto en lo que se refiere a su estatuto de personal como, muy señaladamente, las políticas de movilidad de éstos y, por extensión, de técnicos de alta cualificación de la empresa (NADALET, 2005 : 685-686). Una manifestación posterior y más cercana de este fenómeno se encuentra en la utilización de normas internas definidas como códigos éticos que fijan obligaciones de conducta y un cierto ideario propio de la empresa para todo su personal. Aunque se plantea una exigencia ética se trata de reglas unilaterales de empresa que tienen su encaje en el poder de dirección del empleador y en una moderna versión del reglamento de empresa o de lo que en el derecho español se conocen como “las órdenes generales” del empresario (MERINO SEGOVIA, 2005).

Un salto cualitativo a este respecto lo ha dado la empresa transnacional al resultar-le necesario, por motivos fundamentalmente de imagen y de la repercusión de ésta en el mercado (MORA CABELLO DE ALBA, 2004, RODRIGUEZ GARAVITO, 2007), incorporar compromisos generales de trato de las personas que trabajen al servicio de la misma que garanticen el respeto de derechos humanos básicos y de la dignidad de las mismas. Los procesos mediante los cuales se logran plasmar “normas de responsabilidad solidaria que traspasan las fronteras” (RODRIGUEZ GARAVITO, 2007: 65), son extremadamente interesantes y derivarían hacia una reflexión sobre lo que se han denominado “redes transnacionales de activistas” y su capacidad de construir una “legalidad cosmopolita subalterna” (DE SOUSA SANTOS y RODRIGUEZ GARAVITO, 2007 : 17) en donde se afirman subjetividades colectivas “clásicas” como los sindicatos o las ONG junto con grupos de trabajadores y agentes jurídicos en un objetivo emancipador y progresista que pasa por la afirmación de derechos laborales básicos, mínimos y universales.

El interés de estas iniciativas en este punto radica en que se conecta la facultad auto regulativa de la empresa transnacional con los circuitos de las declaraciones de derechos efectuadas a nivel internacional, y en concreto con los que la OIT considera derechos laborales fundamentales, los “estándares justos de trabajo” contenidos en su declaración de 1998 sobre Principios y Derechos fundamentales en el trabajo (DAUGAREILH, 2005: xi). Son éstos la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y, en fin, la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación¹. Más que una regulación homogénea de las condiciones de trabajo de una empresa o grupo de empresas transnacional, se trata de establecer unas ciertas precondiciones de ejercicio de la actividad de la empresa respecto de los trabajadores a su servicio, con independencia del *lugar* concreto en el que se sitúe. Supone un paso importante en la definición de una *corporate*

¹ Principios y derechos fundamentales en el trabajo regulados en los Convenios números 87 y 98, 29 y 105, 138 y 111 de la OIT, respectivamente.

culture que se abre al lenguaje de los derechos humanos y que reconoce que las declaraciones universales de estos derechos deben influir en su conducta en los negocios y en sus decisiones organizativas en cualquier *lugar* en el que se establezca.

Es sin embargo conocido que estas iniciativas, que también adoptaron la forma de “códigos de conducta”, se mantuvieron dentro de los parámetros de autorreferencia ya señalados, afirmando el exclusivo carácter moral de estos compromisos y reivindicando la unilateralidad en su enunciación, desarrollo, aplicación y control de los mismos, bajo la fórmula del “mando y control” (DINE, 2006 : 68-69) privativo de la autoridad privada que encarna la potencia institucional en que consiste la empresa transnacional (SOBCZAK, 2002; MERINO y RENTERO, 2003; POSNER y NOLAN, 2003, SALERNO, 2005). Caracteriza fundamentalmente a estas experiencias el rechazo de cualquier instancia exterior a la voluntad de la empresa, un verdadero sujeto (moral) autolegislador que crea, interpreta y aplica en y desde el interior de la organización empresarial sus reglas, compromisos o buenas prácticas. Manifestación de la responsabilidad social de la empresa como imagen de marca (MOREAU 2006: 176; MERINO SEGOVIA, 2006: 340-346, SHAMIR, 2007 : 93-94), se entiende que las decisiones de la empresa socialmente responsable en orden a garantizar derechos humanos fundamentales de los trabajadores a su servicio en su localización global, son voluntarias, equiparando voluntariedad con unilateralidad. Es decir, la voluntariedad concebida como atributo propio de la unilateralidad de la decisión aunque también en el sentido de adhesión voluntaria a la misma, condicionada por tanto a la aceptación del propio sujeto – la empresa - en función de factores extranormativos y sin efectos jurídicos vinculantes (MOREAU, 2006: 176).

Tal insistencia en el principio de autoridad y en la inmunidad del espacio regulativo decidido y controlado unilateralmente será decididamente criticada – especialmente por los sindicatos, pero también por los grupos interesados en participar en la responsabilidad social empresarial – y serán superadas por otros mecanismos regulatorios de base contractual que, manteniendo la referencia a la noción políticamente significativa y de cierto arraigo en la cultura empresarial de la *responsabilidad social* (SANGUINETI, 2008 : 445), transforman la naturaleza y la dinámica del proceso de formación de reglas sobre el trabajo en la empresa transnacional.

3. Los acuerdos marco globales como mecanismo de regulación negociada en la empresa transnacional

Estos fenómenos son ante todo fruto de la transformación y profunda renovación del sindicalismo internacional y europeo, que entiende imprescindible estructurarse organizativamente y desarrollar los mecanismos clásicos de acción en paralelo a los fenómenos de globalización, contrariando la conocida máxima que afirma que el capital se organiza globalmente pero el trabajo sólo lo hace localmente. De esta manera además el sindicato marca su territorio y sus formas de acción respecto de las ONG, organizaciones que desde su constitución se sitúan *naturalmente* en el espacio de la globalización en contraposición al origen territorial nacional-estatal de la acción

sindical (DAUGAREILH, 2006: 119). Por eso va construyendo su acción en los espacios regulativos que se abren más allá del marco normativo del Estado – nación y de la acción de los organismos internacionales, entre ellos y de manera destacada, la empresa transnacional. Pero el sindicalismo *globalizado* tiene que intervenir en estos procesos de formación de reglas de manera diferente a cómo lo hace en los sistemas jurídico-laborales estatales y en los organismos internacionales, señaladamente la OIT. Su objetivo en estos casos es el de producir reglas sociales y lograr un desplazamiento de los mecanismos informales de gestión del trabajo hacia instrumentos formales de regulación de éste (SAINCY, 2006: 47). Este es el terreno en el que se despliegan los Acuerdos Marco Globales² (AMG), con los que el sindicalismo internacional persigue la transformación de las reglas informales de empresa, expresadas de manera unilateral y voluntaria, en una formalidad contractual, “pre-positiva” en sentido normativo.

Esta acción estratégica por parte del sujeto sindical sitúa el tema de los nuevos espacios de regulación en una dimensión diferente de aquella que tradicionalmente ha venido describiendo los modelos de juridificación en la globalización en torno al mercado y a la dirección autoritaria de los procesos económicos y sociales por las finanzas y las grandes empresas transnacionales sin anotar siquiera la presencia del sindicato en el relato, como si fuera un sujeto invisible o en todo caso prescindible. El discurso sobre el nuevo modelo de producción de reglas en la era global debe sin embargo ajustar las cuentas con experiencias como las que aquí se destacan, que pueden definirse correctamente como un “anti-ejemplo” de aquél (DAUGAREILH, 2005 : 349). Experiencias que están suficientemente extendidas – 63 empresas y grupos de empresas transnacionales en junio 2008 han suscrito un AMG, a un ritmo siempre creciente – aunque en lo que aquí respecta resulta mas interesante el contenido cualitativo que el cuantitativo, a pesar que éste sea, como se ha visto, relevante. Y ello porque estas prácticas sociales que afectan al espacio de regulación que constituye la empresa transnacional incorporan al mismo las figuras de la autonomía colectiva y de la representación sindical donde sólo existían figuras de la autoridad privada.

Es decir que mediante los AMG se plantean problemáticamente formas de representación colectiva y la presencia del sindicalismo en el plano internacional como forma – tipo de esta representación, junto con la generación de reglas derivadas de la autonomía colectiva que carecen de otra referencia que la de un sistema contractual no anclado en ningún sistema jurídico nacional – lo que evoca, en otro contexto, la expresión de *contratos sin ley* (NADALET, 2005) – sino inserto en el propio espacio que delimita su ámbito de aplicación. Y estas figuras que provienen de la dimensión colectiva de la regulación del trabajo, el sindicato y la negociación colectiva, se reformulan en el plano transnacional y actúan modificando y condicionando las figuras precedentes de la autoridad de empresa y la toma de decisiones en ese ámbito.

² En la literatura española especializada se utilizan también las expresiones “Acuerdos Marco Internacionales” o “Pactos Globales” de manera indiferenciada con la que se emplea en el texto.

A estos referentes simbólicos se une lo que los AMG pretenden obtener como resultado: que en la empresa transnacional se decida por acuerdo colectivo fijar un suelo homogeneizador de los estándares de trabajo, una fórmula de equiparación de condiciones básicas en las que se ha de prestar el trabajo en cualquiera de los territorios en los que ésta se localice y en el perímetro empresarial que se acuerde, incluyendo no sólo a la empresa o grupo de empresas transnacional, sino también a los contratistas y proveedores de la misma.

Desde ese punto de vista resulta oportuno dedicar un poco más de tiempo a la descripción de cómo han funcionado los que pueden ser considerados temas centrales de la cuestión (BAYLOS, 2004: 193 ss): el engarce entre estos instrumentos regulativos y la efectividad – y el reforzamiento en su caso – de los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos internacionalmente; la inserción en el proceso de creación de reglas del sujeto colectivo que representa a los trabajadores en ese espacio de la globalización; el ámbito de aplicación y la eficacia en fin de dichos Acuerdos.

3.1.- Contenido de los AMG: Preservación de derechos fundamentales y condiciones mínimas de trabajo y empleo

Los AMG tienen como objetivo preservar en todos los lugares que ocupa la empresa globalizada un listado de derechos fundamentales que en principio se concretan en los derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT y que consisten, como se sabe, en la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el respeto de la libertad sindical y negociación colectiva, incluida la protección y garantías de los representantes de los trabajadores, y la observancia de la igualdad de oportunidades y del principio de no discriminación. Se trata por tanto de un marco de referencia imprescindible que condiciona – y connota – la actividad de la empresa transnacional y que tiene que ver con lo que se ha señalado justamente como una tendencia a la universalización de los derechos sociales fundamentales en un mundo multipolar y a la construcción de una “economía global de la solidaridad” (DE SOUSA SANTOS y RODRIGUEZ GARAVITO, 2007: 23) en la que funciona como agente movilizador de manera destacada el sindicalismo internacional.

Es también importante destacar una cierta hibridación de órdenes jurídicos en estas experiencias. A través del AMG se produce una remisión a la norma internacional muy específica, la Declaración de 1998 de la OIT, una síntesis de los principios y derechos fundamentales que deben ordenar y tener vigencia en las relaciones de trabajo, donde quiera que éstas se desarrollen (FIELDS, 2003 :73-74), y de esta manera éstos encuentran su aplicación no a través de su recepción en los ordenamientos estatales con vigencia en el territorio de los mismos, sino mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo del *espacio – empresa* construido globalmente. Es decir, y a la inversa, mediante la experiencia de los AMG, un orden contractual hace suyo y metaboliza en las relaciones bilaterales entre las organizaciones sindicales y las empresas transnacionales globalizadas los derechos laborales fundamentales determinados por un organismo internacional como la OIT, cuyas

normas se dirigen a los Estados nacionales para su integración en los respectivos ordenamientos nacionales.

Algunos AMG han añadido a estas prescripciones obligaciones que afectan a la forma de relacionarse con los poderes públicos y las autoridades de los Estados en cuyo territorio se instala la empresa transnacional y que se traduce en la enunciación de una línea de conducta pública definida de manera negativa: no mantener complicidad con la violación de derechos humanos y no fomentar prácticas de corrupción. Compromisos u obligaciones de conducta que se extienden a los empleados de la empresa en todos sus niveles y que en algunos casos se hace coincidir con manifestaciones de concurrencia desleal o de trato preferente a empresas contratistas, aunque resulta evidente su impacto en la actuación pública de la empresa transnacional, de la que se predica una posición activa en la defensa de los derechos fundamentales y en el interés en el funcionamiento íntegro de la administración y del poder público de los estados y territorios en los que se localiza. La relación de estos compromisos con el mantenimiento de un marco de derechos fundamentales universales en el trabajo es también clara.

Junto a este núcleo del contenido de los AMG, es también frecuente que se traten otras cuestiones relevantes que implican ir definiendo en cierta medida un suelo igualador de las condiciones de competencia internacional entre empresas, lo que a la postre es el objetivo que persigue el mecanismo de aplicación de los estándares justos de trabajo. En efecto, existen en los AMG prescripciones concretas relativas al tema de salarios y de jornada de trabajo. En ambos casos es usual la referencia a los estándares nacionales – norma estatal y convenios colectivos – del país en el que se haya establecido la empresa, aunque puede ser completada con el compromiso de garantizar un salario mínimo de cierre o con la aplicación de los Convenios de la OIT sobre salarios. En la serie de AMG del sector de la automoción, se estipula en los más recientes la obligación de una “remuneración justa y suficiente” y la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. En lo que respecta a la jornada, la remisión a los estándares nacionales se completa con prescripciones del tipo “jornada no excesiva”, que se hace coincidir con el límite máximo de 48 horas semanales en la normativa de la OIT, o se precisa en otros conceptos como el del derecho a vacaciones o a permisos en función de circunstancias familiares. También integra la referencia a la normativa estatal todo la materia relativa a la tutela de la salud y de seguridad en el trabajo, pero en otros AMG más recientes se incorpora como estándar mínimo el régimen que prevé los convenios 155 y 167 OIT, y es también común la mención a la protección y prevención frente a VIH/SIDA, o las enfermedades de transmisión sexual y el consumo de drogas en los países más afectados.

Por último, los AMG abordan también prescripciones sobre el empleo y la formación profesional de los trabajadores de la empresa transnacional, aunque suelen ser cláusulas que se enuncian como principios abiertos o líneas de acción genéricas de la dirección de la empresa. Así, la necesidad de una formación permanente para el conjunto de la plantilla o en especial para colectivos determinados de la misma, o las reglas aisladas sobre la estabilidad y la garantía de empleo en el conjunto de la empresa que revisten una trascendencia evidente en el contexto en el que se están des-

arrollando estos nuevos fenómenos de autonomía colectiva, y que pueden llegar a establecer orientaciones para el mantenimiento del nivel global de empleo, o reglas sobre la “reestructuración” del mismo. También reúnen ese carácter “abierto” o genérico, como principios meramente enunciativos, los compromisos sobre respeto medioambiental o restricción de efectos negativos de la producción sobre el ambiente.

3.2.- Los sujetos del AMG: Los interlocutores en el espacio global de la empresa transnacional como partes de un acuerdo colectivo

El segundo de los elementos de relieve en esta experiencia de los AMG es el referente a los sujetos que participan en su negociación y conclusión. En este punto se replantea un tema decisivo en la regulación de las relaciones de trabajo, el de la representación colectiva de los trabajadores, y la inserción en ese mecanismo de representación de las federaciones sindicales internacionales. La determinación de los sujetos es por tanto la construcción de una relación de interlocución entre las partes de una relación obligatoria, contractual, que contiene en sí un significado muy evidente de reconocimiento mutuo de la subjetividad del otro y de su poder contractual en un espacio no predeterminado por la norma estatal ni internacional. Este punto es conveniente resaltarlo y ponerlo en conexión con la nueva situación del sindicalismo internacional que afirma su presencia globalizada. Pero también es un proceso que hay que valorar como un agregado de prácticas ya cristalizadas que han favorecido su plasmación actual. Es decir que la alianza cooperativa en el sindicalismo global que desemboca en la capacidad de desarrollar una negociación colectiva transnacional tiene su origen en la experiencia de los comités de empresa europeos y su inserción en el sindicalismo europeo de sector que ha suministrado las estructuras y las prácticas para organizar y articular un proyecto contractual en el nivel de la empresa transnacional (MOREAU, 2006: 381). Este contexto no existe en América del norte y con tan solo consultar la lista de las empresas en las que se ha concertado un AMG se puede comprobar que son mayoritariamente europeas, con incrustaciones excepcionales de otras multinacionales – de Rusia, África del Sur, Australia o Nueva Zelanda, por ejemplo - pero en las que únicamente hay un ejemplo norteamericano. De manera que se puede concluir en este aspecto que el fenómeno de la negociación colectiva transnacional es mayoritariamente europeo y se aprovecha por tanto de la construcción institucional y social del modelo sindical de esta región (DAUGAREILH, 2006 : 122 ss; BAYLOS y MERINO, 2008: 1028-1029).

Este punto se manifiesta claramente en la delimitación de los sujetos negociadores, puesto que es frecuente que junto a la federación sindical internacional del sector de producción en el que esté encuadrada la empresa transnacional, firme el acuerdo el comité de empresa europeo de la misma, o que incluso se cree un comité mundial que incorpore a mas centros de terceros países, sobre la base del mismo esquema representativo que el que diseña la directiva comunitaria de 1994 sobre Comités de Empresa Europeos (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2006). En otros supuestos, por el contrario, junto a la federación sindical internacional, se presentan como interlocutores los sindicatos (nacionales) representativos en la sede principal de la empresa

multinacional, lo que sin duda simboliza la importancia del *lugar* nacional de origen de la empresa y su anclaje al sistema de representación.

Los AMG tienen también como consecuencia definir la personificación del empresario, determinar los contornos de esa figura lábil que es la empresa transnacional. Este es un elemento importante, porque el perímetro que ocupa la empresa transnacional se delimita en el propio acuerdo marco, es decir, mediante tal instrumento se identifica precisamente la posición contractual del empresario, recuperándose materialmente a través de él la pluralidad empresarial y la complejidad de su organización. Especialmente significativo es la identificación del empresario en los procesos de descentralización productiva que se despliegan en los distintos lugares en los que se establece la empresa transnacional y organiza de esta manera su producción. El AMG sirve así para sistematizar la posición empresarial y cartografiar su complejidad organizativa con independencia de la personalidad jurídica que vaya adoptando la empresa o grupo de empresas transnacional (DAUGAREILH, 2005: 365 ss), es una “herramienta” (SANGUINETI, 2008: 447) que puede llevar hasta la recomposición de las cadenas de subcontratación que el diseño organizativo descentralizado de la producción de la empresa ha realizado en un país determinado.

De esta manera el contenido del AMG se aplica en dos grandes círculos. En el primero, el ámbito de aplicación directo, están incluidas las empresas que componen el grupo de la empresa transnacional, cuya relación de dominio o de coordinación inter-empresarial es definida por el propio acuerdo. En el segundo la aplicación es indirecta, puesto que se define la esfera de relaciones productivas que la empresa transnacional ha dispuesto a través de una red de proveedores o de contratistas, y en las que se hace derivar de la posición dominante de la empresa principal una obligación de influencia sobre aquellas. En muchos supuestos, a lo que se obliga la empresa principal es a informar del acuerdo y a invitar a las empresas con las que mantiene relaciones comerciales de vario tipo a adherirse al mismo, estableciéndose en su caso como una forma de incentivar la adhesión de las empresas contratistas y de los proveedores a la declaración de derechos laborales y a su efectivo respeto la declaración de que este hecho constituye un elemento que asegura la permanencia en la contratación o en el suministro a la empresa transnacional. Se establece pues un deber de información y “seguimiento” del cumplimiento de los contenidos del AMG, en ocasiones precisado en la elaboración de informes periódicos sobre temas precisos, como el de la siniestralidad laboral.

Mientras que en el primer círculo se establece un orden contractual genérico, que establece relaciones obligatorias entre las partes sindical y empresarial firmantes del acuerdo marco, en el segundo círculo se establece como correlato de esa obligación de influencia sobre las cadenas de subcontratación una especie de “cláusula social” convencional. Es decir, el compromiso de la empresa transnacional como empresa principal de no establecer relaciones comerciales privilegiadas con los proveedores y contratistas que no acepten el contenido del AMG (DAUGAREILH, 2006 : 124), lo que por tanto implica la sanción de la no renovación o del cese de la relación comercial.

3.3.- Los mecanismos de puesta en práctica y cumplimiento voluntario del AMG

Los mecanismos de puesta en práctica y el control del cumplimiento del AMG se traducen en una serie de procedimientos de carácter voluntario dentro de la esfera contractual. El procedimiento previsto de “puesta en práctica” implica en primer lugar una obligación por parte de la empresa de informar a todos los trabajadores y sujetos representativos de los mismos en todos los lugares en los que está implantada la multinacional de los contenidos del mismo, es decir, la información a los representantes de los “terceros países” del contenido y alcance del Acuerdo. Parece una obligación de fácil cumplimiento, pues está pensada para circular por los canales de la representación colectiva en cada empresa filial del grupo de empresas en función del peculiar sistema sindical de cada país de manera que sean éstos sujetos representativos los que asuman esta función informativa a la plantilla de trabajadores, pero esto no es necesariamente así. Se da por supuesto que existe en todo lugar donde se localiza la empresa transnacional un sujeto representativo de los trabajadores concernidos por el AMG. Pero en muchos países éste no existe o la representatividad del mismo es nula. Las situaciones de debilidad sindical cuando no de total inexistencia de fenómenos de representación colectiva cortocircuitan la transmisión de la información sobre la propia existencia del Acuerdo y sus contenidos.

Este hecho plantea pues una condición de procedibilidad cuyo peso recae fundamentalmente sobre el sindicalismo internacional y los sujetos sindicales representativos en el *centro* de la empresa, que deben por tanto garantizar y promover la existencia de puntos representativos de los trabajadores en la *periferia* de la misma que sean idóneos para recibir la información y procesarla en su acción cotidiana. Este problema se prolongará además en las siguientes fases del cumplimiento de los contenidos del pacto, hasta el punto de poder entenderse que la extensión de la representación colectiva – la *presencia* de la representación – en todos los lugares donde se localiza la empresa transnacional es una condición necesaria de la vigencia del AGM, y simultáneamente, un objetivo de este instrumento regulativo.

En sentido inverso debe circular la información desde los “terceros países” sobre el grado de cumplimiento del pacto y los problemas que se plantean en su aplicación. Por ello se prevén “observatorios sociales” de seguimiento de la aplicación del AGM que incluyen informes anuales o sistemas de queja ante el incumplimiento de los contenidos del AGM que se suele confiar a las partes firmantes del acuerdo, pero que debe provenir desde las organizaciones sindicales o grupos de trabajadores de los sistemas locales que “reciben” el AMG y su desarrollo en concreto. El procedimiento concreto de control de cumplimiento de estos acuerdos se realiza mediante la previsión de una reunión normalmente fijada cada año en convocatoria ordinaria, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias en las que se procede a un “intercambio de información” sobre el desarrollo del AMG y el respeto del mismo en todas las sedes del grupo de empresas de que se trate, y en algunos supuestos se desarrolla con mas detalle este procedimiento de verificación fijando un contenido obligatorio sobre el que se tiene que necesariamente aportar información detallada por parte de la empresa. Junto a las reuniones ordinarias por tanto de “seguimiento” del pacto, se

posibilitan reuniones extraordinarias para analizar las posibles quejas ante eventuales incumplimientos.

El procedimiento previsto para el cumplimiento del acuerdo proviene de la fuerza contractual que tienen las partes que lo han firmado. El efecto contractual del acuerdo impone obligaciones a los sujetos pactantes del mismo, aunque del enunciado de los contenidos concretos de estos acuerdos se desprende un cúmulo de compromisos y deberes que la empresa multinacional asume respecto de los trabajadores individuales que forman parte de la plantilla de la misma en todas sus sedes. De manera que sobre la base de la fuerza obligatoria de los contratos el Acuerdo se presenta como un compromiso que adopta la empresa transnacional y que ella misma se responsabiliza de aplicar en lo concreto. No tiene efectos normativos tal como lo conocemos puesto que no existe una norma imperativa (forzosamente nacional) que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa. Este compromiso se sustancia en la aplicación de estas condiciones laborales a todos los trabajadores de la empresa, lo que sin duda implica que éstos no pueden renunciar a las mismas ni pueden pactar individualmente condiciones contrarias. Se ha mantenido además que cabe la oponibilidad de esta situación contractual frente a terceros como complemento necesario de la fuerza obligatoria del contrato (DAUGAREILH, 2005b: 550), lo que reforzaría el control que sobre la cadena de descentralización productiva efectúa el AMG. El centro de gravedad de este instrumento se sitúa por consiguiente en la vinculación de la empresa a su compromiso acordado con los sindicatos, que implica muy precisas obligaciones de hacer o la abstención de emprender acciones discriminatorias o antisindicales.

Este es por tanto el límite de estas experiencias. El cumplimiento voluntario por parte de la empresa de las decisiones acordadas en las reuniones de seguimiento o de queja es la llave que cierra el sistema contractual diseñado. Es conveniente insistir en que la adopción de decisiones por la empresa para la efectividad de los contenidos del acuerdo o para reparar las consecuencias de un incumplimiento del mismo está normalmente integrada en un procedimiento de intercambio de opiniones y posturas entre las partes del contrato, en lo que parece ser la importación del procedimiento de consultas, con vistas a llegar a un acuerdo, de las directivas comunitarias sobre Comités de Empresa Europeos y Sociedad Anónima Europea respectivamente (BAYLOS, 2004 : 209).

Al enunciarse en positivo, el orden contractual que orienta la acción de la empresa transnacional se cierra en sí mismo y deriva el cumplimiento y la vigencia del acuerdo a la voluntariedad de las partes. Por ello la resistencia o la inacción de la empresa transnacional en la adopción de las medidas necesarias para respetar el contenido de derechos que establece el AMG no está comprendida entre las prescripciones del mismo. Frente a esta resistencia o inacción es siempre posible el recurso a medidas de autotutela colectiva, lo que abre por otra parte un terreno en el que existen ya ciertas realizaciones de interés, pero que sigue estando abierto a la articulación de experiencias novedosas. Hay que tener en cuenta que en la iniciativa sobre la negociación colectiva en el espacio global de la empresa transnacional hay también inserta una

nueva forma de situarse como sindicato en la nueva realidad de la globalización, construyendo lazos de coordinación entre la periferia y desde el centro, que también se proyectan sobre el conflicto y los medios de presión. La problemática de la huelga en ese espacio global es lo suficientemente compleja e interesante como para merecer un tratamiento que desde luego desborda el objeto del presente trabajo.

Sin embargo, este tipo de reglas generadas en torno a este orden contractual colectivo transnacional tiene que confrontarse con los ordenamientos jurídicos de los lugares en donde se despliega la organización de la empresa transnacional. Es decir, se trata de un conjunto de reglas de origen contractual-colectivo que tienen que ser “recibidas” por los diferentes ordenamientos estatal- nacionales y “anclado” en éstos, tanto en la periferia como en el centro del espacio global en el que se mueven empresas y sindicatos *globalizados*. Ello abre por tanto la oportunidad de articular una responsabilidad jurídica y normativa de las empresas transnacionales derivadas de sus compromisos contractuales que pretenden acordar una vigencia universal a los derechos laborales fundamentales en virtud de la suscripción de los AMG. Este debate y la posibilidad de desarrollar acciones concretas que sometan al control judicial – en los “terceros países” donde se producen éstos, pero también en el “centro” donde se localiza la sede de la empresa transnacional - los incumplimientos de los compromisos pactados en el AMG, son escenarios verosímiles de futuras acciones sobre este tema (BAYLOS, 2006).

4. Bibliografía

- Antentas Collderram, J.M. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué formas de solidaridad internacional?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, n° 1, pp.35-55.
- Arthurs, H. (2006). Who’s afraid of globalization? Reflections on the future on labour law, en *Globalization and the future of the Labour Law*, John D.R. Craig y S. Michael Link (Eds), pp. 51-76. Cambridge University Press, Cambridge.
- Banks, K. (2006). The impact of the globalization on labour standards. A second look of evidence, en *Globalization and the future of the Labour Law*, John D.R. Craig y S. Michael Link (Eds), pp. 77-107. Cambridge University Press, Cambridge.
- Barretto Ghione, H. (2006). Crónica de una unificación inconclusa. *Revista de Derecho Social – Latinoamérica* n° 1, pp. 247 – 252.
- Baylos, A. (2004). Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva. *Revista de Derecho Social* n° 28, pp. 193 ss.

- Baylos, A. (2006). La responsabilidad legal de las empresas transnacionales. *Revista de Derecho Social - Latinoamérica* nº 1 pp- 69 ss.
- Baylos, A. y Merino, A. (2008). Códigos de conducta negociados, en *Manual Jurídico de Negociación colectiva*, Fernando Valdés (Dir.), pp. 1019-1049. La Ley / Kluwer, Madrid.
- Brescia, H. (2006). Immagini della giuridicità contemporanea tra disordini delle fonti e ritorno al diritto. *Politica del Diritto*, Vol. XXXVII, nº 3., pp.
- Daugareilh, I. (Dir.) (2005). La responsabilité sociale des entreprises transnacionales et les droits fondamentaux de l'homme au travail: le contre- exemple des accords internationaux", *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux*, I. Daugareilh (Dir.) pp. 349-384. Bruylant / LGDJ, Bruxelles
- Daugareilh, I. (2005). La contrattazione collettiva internazionale. *Lavoro e Diritto* n. 4, pp. 599 ss.
- Daugareilh, I. (2006). Les accords-cadre internationaux: une réponse européenne à la mondialisation de l'économie?, en *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, M. Descolonges y B. Saincy (Dirs.), pp. 116-138. La Découverte, Paris.
- De Sousa Santos, B. Y Rodriguez Garavito, C. (2005). El derecho, la política y lo subalterno en la globalización contrahegemónica, en *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Boaventura de Sousa Santos y C. A. Rodríguez Garavito (Eds.), pp. 7-28. Anthropos, México D.F.
- Dine, J. (2005). Using companies to oppress the poor, en *Human rights and capitalism. A multidisciplinary perspective on globalisation*, J. Dine y A. Fagan (EDs.), PP. 48-79
- Faria, J. E. (2001). *El derecho en una economía globalizada*. Trotta, Madrid.
- Fields, Gary S. (2003). International Labor Standards and Decent Work: Perspectives from the Developing World", en *International Labor Standards. Globalization, Trade and Public Policy*, Robert J. Flanagan y William B. Gould IV (Eds.), pp.61-79. Stanford University Press, California.
- Hirst, P. y Thompson, G. (1996). *Globalization in question*. Polity Press, Cambridge.
- Laporta, F. J. (2006). *El imperio de la ley. Una visión actual*. Trotta, Madrid.

- Leary, V. A. (2003). Forms follow function : Formulations of International Labor Standards – Treaties, Codes, Soft Law, Trade Agreements », en *International Labor Standards. Globalization, Trade and Public Policy*, Robert J. Flanagan y William B. Gould IV (Eds.), pp.179 – 205. Stanford University Press, California.
- Merino Segovia, A. (2005). La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional, pp. 85 ss. *Revista de Derecho Social* nº 31.
- Merino Segovia, A. (2005). Mecanismos de regulación de la responsabilidad social de las empresas europeas, en *La negociación colectiva europea*, M^a Luz Rodríguez (Dir.), pp. 337-396. Consejo General del Poder Judicial, Madrid.
- Merino Segovia, A. y Rentero Jover, J. (2003). Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas, en *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, A. Baylos (Coord.), pp. 271 ss. Bomarzo, Albacete.
- Mora Cabello de Alba, L. (2004). La explotación infantil y el Derecho del trabajo, pp.117 ss. *Revista de Derecho Social* nº 25.
- Moreau, M. A. (2006). *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*. Dalloz, Paris.
- Nadalet, S. (2005). Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro” en *Imprese trasnazionali e diritto del lavoro. Lavoro e Diritto* nº 3 y 4 (monográfico).
- Perulli, A. (1999). *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*. Cedam, Padova.
- Posner, M. Y Nolan, J. (2003) Can Codes of Conduct play a role in promoting Worker’s Rights?, en *Globalization, Trade and Public Policy*, Robert J. Flanagan y William B. Gould IV (Eds.), pp.207-226. Stanford University Press, California.
- Rodotà, S. (2001). Diritto e diritti nell’area della globalizzazione, en *Globalizzazione e diritto del lavoro: il ruolo degli ordinamenti sopranazionali*, S. Scarponi (Coord.), pp- 43 ss. Giuffrè, Milano.
- Rodriguez Garavito, C. A. (2006). La Ley de Nike: el movimiento antimaquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas, en *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Boaventura de Sousa S. y C. A. Rodríguez Garavito (Eds.), pp.61- 85. Ediciones Anthropos, México D.F.

- Saincy, B. (2006). La négociation sociale dans un monde globalisé, en M. Descolonges y B. Saincy (Dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, pp. 15-35. La Découverte, Paris.
- Salerno, F. (2005). Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali. *Lavoro e Diritto* nº 4, pp. 655 ss.
- Sanguinetti Raymond, W. (2008). La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas transnacionales, en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, R. Escudero Rodríguez (Dir.), pp. 443- 466. Cinca, Madrid.
- Sastre Ibarreche, R. (2005). Deslocalización de empresas (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral), *Revista de Derecho Social* nº 32, pp. 11 ss.
- Shamir, R. (2007). La responsabilidad social empresarial: un caso de hegemonía y contrahegemonía, en *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Boaventura de Sousa Santos y C. A. Rodríguez Garavito (Eds.), pp.86- 108. Ediciones Anthropos, México D.F.
- Sobzcak, A. (2001). *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de regulation des relations du travail des entreprises européennes*. LGDJ, Paris.
- Terradillos Ormaetxea, E. (2006). La negociación colectiva europea en la empresa transnacional, en *La negociación colectiva europea*, M^a Luz Rodríguez (Dir.), pp. 265 - 335. Consejo General del Poder Judicial, Madrid.